

La Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con fundamento en los artículos 3, 4, 20, fracciones XX, 24, fracción II, VI y XI de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y artículos 30 y 33 del Reglamento de la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las obligaciones de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como en su párrafo quinto consagra la prohibición de discriminación, entre otros, por el motivo de discapacidad;

Que el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo libremente elegido, en igualdad de condiciones con las demás, la obligación de garantizar entornos abiertos, inclusivos y accesibles, así como la prohibición de la discriminación por motivo de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables;

Que en el artículo 5 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se establecen, entre los principios de las políticas públicas, la equidad, la igualdad de oportunidades; el respeto de la dignidad inherente, la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, la autonomía individual e independencia de las personas con discapacidad; la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; la accesibilidad; y la no discriminación;

Que en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce al trabajo como un derecho y deber sociales y se prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de discapacidad; además de que en su artículo 133 se prohíbe a los patrones o sus representantes, la negativa de aceptación en el trabajo por razón de la discapacidad;

Que en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 9, fracciones III, IV y V, se considera discriminación prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el

mismo; así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, así como limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional. Igualmente, que en su artículo 15 Quáter fracciones I, II y VI, incluye como medidas de nivelación los ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones, la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, y la accesibilidad del entorno social;

Que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, como organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, está obligado al cumplimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018; en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018; en el Programa Nacional para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2014-2018, así como en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 orientadas a garantizar el respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como el ejercicio de esos derechos en igualdad de condiciones que las personas trabajadoras sin discapacidad, y

Que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, a través de las observaciones finales sobre el informe inicial de México, ha manifestado su preocupación en relación al derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad atendiendo a la baja tasa de empleo de ese grupo de población, en particular de las personas con discapacidad mental e intelectual; a la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento; al igual que por la falta de mecanismos para hacer cumplir la cuota laboral del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad.¹

Se expide la siguiente:

¹ ONU, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre el informe inicial de México* [en línea], CRPD/C/MEX/CO/1. Aprobadas durante su 167ª sesión el 30 de septiembre de 2014, distribución general 3 de octubre de 2014. Párrafo 51. <http://hchr.org.mx/images/doc_pub/G1419180.pdf>. [Consulta: 15 de julio, 2015.]

POLÍTICA INTERNA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.

OBJETIVOS

Objetivo general:

1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto diseñar y ejecutar una estrategia, a través del establecimiento de una política al interior del Conapred, para incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, que con pleno respeto de sus derechos humanos y laborales, promueva el trabajo digno y decente de ese grupo de población.²

Objetivos específicos:

- 1.1. Establecer criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad en el sector público sin discriminación y con igualdad de oportunidades, a través de un entorno incluyente y accesible que fomente su desarrollo económico, autonomía y participación social.³

² En cumplimiento a lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018:

- Objetivo 2.2 “Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente”, Estrategia 2.2.4. tendiente a **proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena.**
- Objetivo 4.3. “Promover el empleo de calidad”, Estrategia 4.3.2. relativa a **promover el trabajo digno y decente de las personas.**

En el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (Pronaind):

- Objetivo 3. “Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos”, Estrategia 3.4 “Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados”, Línea de Acción 3.4.2., tendiente a reducir el nivel de informalidad en el trabajo, **priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados** (como lo son las personas con discapacidad).

Y en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (2014-2018):

- Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
- Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

³ En cumplimiento a lo previsto en el Pronaind:

- Objetivo 1. “Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público”, Estrategia 1.2., **destinada a incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación**, Línea de Acción 1.2.2. enfocada a **establecer criterios**

- 1.2. Adoptar un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro laboral, con la finalidad de brindar asistencia a las personas con discapacidad, en los casos que así se requiera, durante el proceso de incorporación inicial al trabajo.
- 1.3. Garantizar un porcentaje de la plantilla laboral para las personas con discapacidad, equivalente como mínimo al 5% del total del personal que labora en el Conapred.⁴
- 1.4. Asegurar la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad en el espacio físico, de las comunicaciones y la información así como en el de los sistemas y tecnologías de la información y la comunicación, ya sea a través del diseño universal, de la eliminación de barreras en los entornos ya existentes, o a través de la implementación de ajustes razonables en casos concretos,⁵ y
- 1.5. Otorgar capacitación a las personas con discapacidad que les permita fortalecer sus conocimientos, para un mejor desempeño laboral.⁶

que favorezcan la contratación, promoción y permanencia de personas que pertenecen a grupos discriminados.

- Objetivo 3, Estrategia 3.4 anteriormente comentadas, Línea de Acción 3.4.7, destinada a **ampliar y adecuar medidas de fomento económico para grupos discriminados** conforme a sus particularidades, capacidades y necesidades.

En el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNDIPD):

- Objetivo 3. “Promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad”, Estrategia 3.1., Línea de Acción 3.1.4. que establecen la **promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de oportunidades en la APF.**

Y en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, Objetivo 4. orientado a **garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.**

⁴ En cumplimiento a lo previsto en el Objetivo 3 anteriormente señalado del PNDIPD, Estrategia 3.2 que promueve la adopción de medidas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, Línea de Acción, 3.2.1. en la que se establece que se deben abrir espacios laborales para personas con discapacidad en el sector público.

⁵ En cumplimiento a lo previsto en el Objetivo 3, Estrategia 3.2 del PNDIPD, Línea de Acción 3.2.9. que promueve la realización de modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los centros de trabajo.

⁶ En cumplimiento a lo previsto por el Pronaind en su Objetivo 3, Estrategia 3.4, Línea de Acción 3.4.10. enfocada a **ampliar programas de capacitación para el trabajo dirigidos a personas con discapacidad.**

DISPOSICIONES GENERALES.

2. Para los efectos de aplicación de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- I. **Accesibilidad.** Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a las y los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.⁷
- II. **Acción afirmativa.** Es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, no son discriminatorias, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.⁸
- III. **Ajustes razonables.** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.⁹
- IV. **Barreras.** Son los obstáculos o dificultades que enfrentan las personas con discapacidad al realizar actividades o acciones de la vida diaria, las cuales pueden impedir el ejercicio de sus derechos y su plena participación social.
- V. **Barreras de la comunicación.** Son los impedimentos o dificultades que se presentan en la comprensión y recepción de los mensajes, durante la comunicación verbal y no verbal, y en el uso de los medios tecnológicos de la información que se encuentran disponibles para su uso por personas con distinto tipo de discapacidad.

⁷ Definición basada en los artículos 2, fracción f) y 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁸ Sustentado en el artículo 15 séptimo de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁹ Con fundamento en el artículo 2, párrafo quinto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- VI. **Barreras físicas.** Son los obstáculos que dificultan o impiden a las personas con discapacidad el libre desplazamiento y uso de un lugar o servicio, ya sea público o privado, exterior o interior
- VII. **Barreras socioculturales.** Son aquellas acciones y/o actitudes de exclusión, indiferencia o discriminación dirigidas a las personas con discapacidad y motivadas por los prejuicios y estigmas que les atribuyen los integrantes de la sociedad, lo cual impide su inclusión y participación plena en la comunidad.
- VIII. **Conapred.** Consejo Nacional para Prevenir la discriminación.
- IX. **Comité.** Se refiere al grupo de personas que integrarán el Comité de Seguimiento y Evaluación, cuya función principal será vigilar el cumplimiento de la Política General de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación así como realizar el seguimiento y la evaluación de la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad.
- X. **Deficiencia.** Se refiere a la disminución o limitación de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que restringen la actividad o la participación de una persona al interactuar con el entorno. Este aspecto está definido por el órgano o la función.
- XI. **Discapacidad.** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- XII. **Discriminación indirecta.** Hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos afectados de las personas con discapacidad por los motivos prohibidos de discriminación.¹⁰
- XIII. **Discriminación por discapacidad.** Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, basadas tanto en la condición de discapacidad como en la denegación de los ajustes razonables.¹¹

¹⁰ Basado en el concepto contenido en la Observación General N° 20, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, titulada “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, del 2 de julio de 2009, clave E/C.12/GC/20.

¹¹ Retoma la definición de discriminación del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- XIV. **Garantías mínimas de apoyos.** Conjunto de acciones afirmativas y/o ajustes razonables que serán consideradas como el apoyo mínimo o básico que el Conapred ofrecerá a cada persona trabajadora con discapacidad, dependiendo del tipo y características de la discapacidad, para garantizar su desempeño laboral en condiciones de igualdad con las demás.
- XV. **Igualdad sustantiva.** Aquélla de facto que se ocupa de los efectos de las normas jurídicas, políticas y de la práctica y que trata de erradicar la situación existente de desigualdad económica, social y cultural, de la que son víctimas ciertas personas y grupos en condición de vulnerabilidad.¹²
- XVI. **Personas con discapacidad.** Aquellas que presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que al interactuar con diversas barreras, éstas últimas puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.¹³
- XVII. **Política de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Conjunto de medidas de accesibilidad que garantizan el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual precisa de la adopción de diversas acciones que posibiliten su desarrollo y participación laboral, sin discriminación.

3. Criterios y procedimientos del empleo incluyente.

Sin menoscabo de las cláusulas antidiscriminatorias contenidas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se abordarán todos los aspectos del empleo incluyente, a saber:

- 3.1. Encaminar o diseñar los procesos de contratación, como el anuncio de vacantes, las entrevistas y otros procesos de selección, con la perspectiva de la inclusión laboral.
- 3.2. Examinar los procesos de selección para eliminar la discriminación indirecta que coloca a las personas con discapacidad en situación de desventaja. Entre otras, se deberán realizar acciones o ajustes razonables que permitan contar con formatos de solicitud de empleo accesibles, descripción de

¹² Se sustenta en la conceptualización de igualdad sustantiva de la Observación 16 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU.

¹³ Párrafo segundo del artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

perfiles del puesto o cargo con perspectiva incluyente, y facilidades de comunicación durante las entrevistas.

- 3.3. Sensibilizar a las personas que intervengan en el proceso de selección y contratación sobre la problemática de inclusión laboral que viven las personas con discapacidad.
- 3.4. Respetar y cumplir con las condiciones de accesibilidad en el trabajo y la adopción de los ajustes razonables y acciones afirmativas que se requieran.
- 3.5. Garantizar la adecuada remuneración y asignación de las horas de trabajo y el disfrute de vacaciones.
- 3.6. Asegurar que las personas trabajadoras con discapacidad tengan las mismas oportunidades de ascenso y participen en estos procesos en condiciones de igualdad, con respecto al personal sin discapacidad. Asimismo, en los casos que lo ameriten, promover la adecuación de actividades laborales y demás prestaciones asociadas al empleo, siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora con discapacidad, así como evitar los despidos o cualquier otra decisión perjudicial, como el descenso de categoría o la reducción del salario cuando tenga como motivo la discapacidad.
- 3.7. Atender con especial interés los casos de victimización, discriminación, acoso laboral y hostigamiento. Asimismo, proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la información relativa a los procedimientos de denuncia y atención de estos casos, en formatos accesibles.

4. Medidas de apoyo para la obtención de empleo.

- 4.1. Como parte de las medidas de apoyo, y en los casos que así se requiera o sea necesario, se ponderará la adopción del modelo de trabajo con acompañamiento en el centro laboral, a través de personas consejeras profesionales o de planes especiales que brinden una asistencia continua durante la incorporación inicial y las fases de seguimiento, así como en situaciones de conflicto laboral que puedan poner en riesgo la continuidad en el empleo por cualquier razón.
- 4.2. Se procurará la celebración de convenios de colaboración con instituciones educativas o de formación, así como la promoción de programas especiales que faciliten la transición del ámbito académico o formativo al ámbito laboral, estableciendo intercambio de información con esas instituciones, para que los cursos de formación profesional puedan ser ajustados en relación con las demandas del mercado laboral.

4.3. Para la conservación y ascenso laboral, se promoverá la capacitación continua y fomento de desarrollo de nuevas habilidades en el trabajo.

5. Modelo de trabajo con acompañamiento para la inclusión laboral.

Durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación y de inclusión laboral se podrá solicitar el apoyo de instituciones públicas, organizaciones civiles y/o empresas (intermediarias), para brindar intermediación y acompañamiento, tanto al Conapred como a las personas con discapacidad en las diferentes fases de su contratación y empleo. Este modelo de trabajo será aplicable en aquellos casos en que las características de la discapacidad así lo requieran o ameriten, considerando como criterio primordial que la ausencia de este acompañamiento pudiera colocar en riesgo la contratación y/o el desempeño laboral de la persona. Esta relación se regirá por las siguientes disposiciones:

- 5.1. Para formalizar el apoyo de estos agentes se deberá suscribir un convenio, carta de colaboración o contrato donde se estipulen los términos de cooperación, los límites de acción y las responsabilidades de los actores involucrados.
- 5.2. El apoyo y acompañamiento irá disminuyendo gradualmente conforme avance el proceso de inclusión laboral. Este período de tiempo variará caso por caso, pero no deberá superar en ninguno más de un año.
- 5.3. La relación de intermediación apoyará la inclusión laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Esto significa que la intermediaria podrá proveer desde las personas candidatas que cumplan con el perfil del puesto, hasta diversos servicios como: interpretación en lengua de señas mexicana, durante la aplicación de exámenes y entrevistas; adaptación de exámenes y entrevistas de acuerdo con el tipo de discapacidad; apoyo en la determinación de idoneidad de la persona candidata; apoyo en la capacitación realizada en la etapa de inducción; apoyo en la adaptación de herramientas de evaluación del desempeño laboral; apoyo y capacitación para la evaluación de la estrategia de inclusión laboral, entre otras. De ser necesario, se determinará en cada caso la pertinencia, extensión y alcance de esta intermediación.
- 5.4. La intermediación también podrá servir para dotar al Conapred de capacitación, herramientas y estrategias que faciliten y consoliden la inclusión de personas con discapacidad en otros ámbitos.

- 5.5. La intermediación propiciará la autonomía de las personas con discapacidad, toda vez que otros actores como la familia y escuelas no tendrían interacción directa con el Conapred. La interacción de otros actores con la intermediaria no deberá entorpecer la relación laboral con el Conapred, respetando el derecho a la capacidad jurídica de la persona trabajadora con discapacidad.
- 5.6. La intermediación podrá apoyar en la detección y orientación acerca de la implementación de ajustes razonables y adecuaciones de accesibilidad.
- 5.7. La intermediación podrá ayudar a identificar cuestiones y obstáculos durante el proceso de inclusión. El Conapred tendrá la facultad de determinar si las recomendaciones correspondientes resultan pertinentes, razonables y necesarias, sin desestimar la posibilidad de atender dichas recomendaciones en la medida de lo posible.
- 5.8. Cuando la persona candidata con discapacidad manifieste su plena autonomía e independencia al solicitar algún puesto vacante, de común acuerdo ésta y el Conapred determinarán la pertinencia de prescindir del acompañamiento y la intermediación.
- 5.9. El apoyo de la intermediaria no excluye que se determinen otro tipo de acompañamientos al interior del área de adscripción de la persona trabajadora con discapacidad.

ACCESIBILIDAD

6. Progresividad.

Se adoptarán medidas progresivas, para garantizar la accesibilidad en el centro laboral, a fin de suprimir las diversas barreras físicas, socioculturales y de la comunicación que impidan a las personas con discapacidad solicitar, obtener y mantener un empleo. Asimismo, no se podrá alegar insuficiencia presupuestaria para la realización de las medidas progresivas. Por su parte, el hecho de que un lugar de trabajo no sea accesible, no justificará la falta de empleo de personas con discapacidad.

7. Ajustes razonables.

El Conapred garantizará la adopción de los ajustes razonables que se requieran en cada caso particular, considerando que al realizarlos no se impongan cargas desproporcionadas a la institución o se afecten derechos de terceros. Para tal fin, se diseñarán Planes de Ajustes Razonables que propicien la igualdad en el desempeño laboral.

En la definición y elaboración del Plan de Ajustes Razonables, el Comité deberá asegurar la participación directa de la persona trabajadora con discapacidad y, en los casos que proceda, de la intermediaria encargada de su acompañamiento.

8. Evaluaciones de accesibilidad.

En caso de requerir alguna evaluación, diagnóstico y recomendaciones de accesibilidad, para los diversos elementos constructivos, operativos o de comunicación que requiera la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el Conapred podrá solicitar la asesoría de alguna organización experta en accesibilidad, consultoras o personas especialistas, o realizar este proceso de manera interna, siempre y cuando se realice en los términos de la normatividad vigente en la materia y les sean aseguradas las posibilidades de entrar, salir, desplazarse, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda. Asimismo, este tipo de evaluaciones podrá extenderse a las diferentes fases del proceso de inclusión, sus procedimientos y estrategias, con el propósito de asegurar sus características inclusivas.

9. Protección Civil y Seguridad e Higiene.

Se tomarán las medidas necesarias para que las personas con discapacidad sean incluidas en la normatividad interna relacionada con la Seguridad e Higiene y de Protección Civil¹⁴, con el objeto de garantizar su seguridad e integridad física, lo cual debe incluir las evacuaciones del recinto del Conapred por contingencias y eventualidades. Otra de estas medidas se refiere a la procuración de dispositivos, materiales u otros objetos que sean necesarios para

¹⁴ Consultar las disposiciones previstas en los artículos 64 y 65, relativos a Trabajadores con Discapacidad, del *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

el cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de protección civil y demás medidas de seguridad e higiene.

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

10. Porcentaje de la plantilla laboral para las personas con discapacidad.

El Conapred se compromete a cumplir con el porcentaje de la plantilla laboral que determine el Comité, el cual no podrá ser menor al 5% de personal con discapacidad laborando en el mismo.

11. Convocatoria de vacantes.

La convocatoria de la(s) plaza(s) vacante(s) será publicada en las diferentes fuentes de reclutamiento a las cuales pueda acceder cualquier persona¹⁵, incluyendo formatos accesibles y mensajes positivos que alienten la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias.

12. Reclutamiento y selección de personal: Entrevistas y pruebas.

El reclutamiento y selección de personal se realizará conforme a la Política y Procedimiento de Recursos Humanos y podrán participar las personas con discapacidad que reúnan las características y habilidades que requieran la descripción y perfil del puesto o cargo¹⁶, adecuando el proceso y facilitando las herramientas, instrumentos y ajustes razonables que garanticen la igualdad sustantiva.

13. Acciones afirmativas.

¹⁵ Se recomienda la difusión a través de agencias de intermediación laboral, públicas o privadas, especializadas en discapacidad; tales como, la *Estrategia Abriendo Espacios*, que coordina la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual representa un medio de publicación de vacantes, asesoramiento y apoyo en la contratación de personas con discapacidad.

¹⁶ El Servicio Nacional de Empleo, a través de los Centros de Evaluación y de los equipos Valpar, ofrecen apoyo en la elaboración del diagnóstico sobre las habilidades de las personas con discapacidad, para los casos que así lo requieran.

Con la finalidad de adoptar una acción afirmativa que permita fomentar la contratación de personas con discapacidad, el Conapred deberá favorecer la selección de la persona candidata con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona candidata sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación de la posible contratación.

14. Contratación.

El proceso de contratación estará apegado a la disponibilidad de puestos y niveles vacantes del personal de estructura y de prestadores de servicios profesionales por honorarios, sin hacer referencia alguna a la condición de discapacidad de la persona que puede ocuparlos y asegurando la disposición de los contratos en formatos accesibles, para el pleno conocimiento de su clausulado por una persona con cualquier tipo de discapacidad y, en los casos que resulte necesario, la propia asistencia para la firma y aceptación de las condiciones establecidas en dicho instrumento. Todo ello, de acuerdo con la política de contratación de personal vigente en el Conapred y al ACUERDO por el que se reforman, adicionan y derogan diversos numerales de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, establecidas en el artículo tercero del diverso publicado el 12 de julio de 2010 y sus reformas de 29 de agosto de 2011 y 6 de septiembre de 2012, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de julio de 2010 (Última reforma publicada DOF 23 de agosto de 2013).

15. Condiciones laborales y prestaciones.

Las condiciones laborales y prestaciones se apegarán a los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos, al ACUERDO por el que se reforman, adicionan y derogan diversos numerales de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, establecidas en el artículo tercero del diverso publicado el 12 de julio de 2010 y sus reformas de 29 de agosto de 2011 y 6 de septiembre de 2012, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera,

publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de julio de 2010 (Última reforma publicada DOF 23 de agosto de 2013 y a la Ley Federal del Trabajo).

INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

16. Inducción.

El proceso de inducción de las personas con discapacidad que hayan sido contratadas se dará en tres esferas: Inducción a la institución, al área de adscripción y al puesto a desempeñar, incluyendo a las personas con las que se establecerá trato directo o algún tipo de acompañamiento. Asimismo, se realizará una sesión informativa y de sensibilización con las personas involucradas en las tres esferas mencionadas, a fin de identificar posibles consideraciones que faciliten la inclusión.

17. Capacitación sobre la toma de conciencia acerca de la discapacidad.

El Comité propondrá la incorporación de cursos, en el Programa Anual de Capacitación del Conapred, relacionados con la conceptualización de la discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad, el uso del lenguaje incluyente, la supresión de las barreras físicas y socioculturales, el trato digno y diferenciado por tipo de discapacidad, entre otros temas, a fin de fomentar la toma de conciencia acerca de la discapacidad entre el personal del Conapred y con el propósito de facilitarles herramientas que les permitan participar adecuadamente en la aplicación y adopción de las garantías mínimas de apoyo, que sean previstas para el desempeño laboral del personal con discapacidad.

18. Capacitación y formación profesional.

El Conapred implementará acciones que permitan a las personas trabajadoras con discapacidad tener acceso a los mismos procesos de formación que el resto de su personal, con la finalidad de asegurar las condiciones de igualdad y de oportunidades en relación con el desarrollo y formación profesional. De la misma forma, facilitará el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y aptitudes,

para un mejor desempeño de su trabajo, a partir de la vinculación con instituciones o entidades que ofrecen formación y/o capacitación inclusiva.

CONDICIONES DE TRABAJO

19. Condiciones de trabajo justas y favorables.

El derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se aplicará a todas las personas trabajadoras con discapacidad sin distinción, en términos del orden jurídico mexicano y de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Esto incluye igual remuneración por trabajo de igual valor entre personas trabajadoras con discapacidad y sin discapacidad.

20. Protección contra la explotación y el trabajo forzoso.

Se garantizará la protección a las personas trabajadoras con discapacidad frente a la explotación y el trabajo forzoso, así como acciones de prevención e investigación de las denuncias en esta esfera y, cuando proceda, amonestar o turnar al órgano sancionador competente.

21. Discapacidad adquirida y reinserción laboral.

- 21.1. Se entenderá por discapacidad adquirida aquella que fuera contraída por una persona trabajadora, ya estando empleada por el Conapred.
- 21.2. El Comité instrumentará las acciones que estén a su alcance, en el marco de las atribuciones del Conapred, para que se respeten los derechos de las personas con discapacidad adquirida y los asociados con su reinserción laboral o, en su caso, dar todas las facilidades para que tenga a bien proceder las figuras de seguridad social aplicables al respecto, como lo pueden ser la invalidez o la incapacidad cuando las leyes en la materia reconozcan.
- 21.3. La persona responsable de la administración del capital humano en el Conapred, informará periódicamente al Comité sobre el estatus que guarda el ejercicio de los derechos laborales, particularmente de reinserción laboral,

rehabilitación y habilitación para el trabajo, y de seguridad social que correspondan a la persona con discapacidad adquirida.

- 21.4. El Comité preverá como modalidades de reinserción laboral: la reincorporación al puesto o cargo de origen; la adscripción en un puesto con funciones similares; o la adscripción en un puesto con funciones diferentes, todas ellas con la adopción o no de ajustes razonables. Los criterios de elección de la modalidad más adecuada estarán sujetos primordialmente al cumplimiento de la legislación vigente en materia de reinserción laboral y de los dictámenes que emitan las autoridades competentes acerca de la determinación de la discapacidad adquirida y su compatibilidad con las actividades laborales, además de apegarse a aquellos criterios vinculados con las figuras de seguridad social mencionadas en el numeral 21.2, y los concernientes al respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

22. Confidencialidad.

Se protegerá la confidencialidad de los datos, los ajustes razonables provistos y las características de la o las deficiencias de las personas trabajadoras con discapacidad en las relaciones laborales, especialmente en situaciones de discapacidad no visible, como lo pueden ser algunos casos de tipo mental o psicosocial, con el propósito de asegurar que la persona no sea expuesta a posibles actos de discriminación; a menos, que aquella dé su consentimiento para la difusión de los mismos.

23. Información.

Se generarán datos sobre el número de personas con discapacidad que trabajan en la institución, así como de las características del tipo de discapacidad, apoyos técnicos utilizados, ajustes razonables proporcionados, ubicación física dentro del centro laboral, necesidades especiales, estatus del acompañamiento, rotación de personal, entre otros, con apego a los estándares nacionales e internacionales en materia de información sobre discapacidad¹⁷, con la finalidad de producir información estadística, de utilidad para protección civil, del seguimiento del acompañamiento y demás que pueda ser utilizada en el mejoramiento o beneficio de su inclusión laboral. Para efectos de comprobar y

¹⁷ Con fundamento en el artículo 31 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

acreditar el número de personas trabajadoras con discapacidad, será necesario que el Conapred cuente con el documento probatorio de la discapacidad, el cual debe ser emitido por el IMSS, ISSSTE o la autoridad competente para ello.

24. Atención y seguimiento de denuncias.

Los Comités de Ética y/o de Hostigamiento y Acoso del Conapred recibirán y atenderán las quejas de personas con discapacidad que presuntamente hayan sido transgredidas en la aplicación de la presente política, por el personal del Conapred.

25. Garantías mínimas de apoyos para el desempeño laboral, por tipo de discapacidad.

El Conapred se compromete a proporcionar las garantías mínimas de apoyo para el desempeño laboral que determine el Comité, en relación con las características y necesidades generales de cada uno de los tipos de discapacidad. La serie de garantías que a continuación se describen son de carácter enunciativo y no limitativo, debido a que los apoyos podrán modificarse de acuerdo con las necesidades específicas de la persona trabajadora con discapacidad y la(s) deficiencia(s) que presente.

TIPO DE DISCAPACIDAD	CARACTERÍSTICAS	GARANTÍAS MÍNIMAS DE APOYO
Discapacidad Física	Se caracteriza principalmente por presentar limitación o dificultad significativa para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar escalones, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, entre otras. Las deficiencias asociadas con este tipo de discapacidad son las corporales (amputaciones, lesiones	a) Eliminar las barreras físicas dentro de las instalaciones del Conapred, mediante la aplicación de medidas de accesibilidad que aseguren el adecuado desarrollo de las actividades laborales de la manera más autónoma y segura posible. b) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de las computadoras, para

	medulares, secuelas de poliomielitis, parálisis cerebral, etc.) y/o las orgánicas (insuficiencia renal crónica, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).	personas con limitaciones físicas.
Discapacidad Mental	Las características más representativas se refieren a las afectaciones permanentes del comportamiento o conducta, del razonamiento y de los estados de ánimo, que repercuten tanto en la vivencia subjetiva de la persona como en su interacción social y familiar. Las deficiencias asociadas a esta discapacidad son la bipolaridad, esquizofrenia, depresión, ansiedad, compulsión, entre otras.	<p>a) Que el ambiente laboral sea tranquilo y se eviten situaciones laborales o personales de estrés y presión que no sean manejables por la persona.</p> <p>b) Que las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión, y ofrecer acompañamiento en aquellas que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad.</p> <p>c) Que las actividades laborales sean supervisadas y se verifique el cumplimiento del tratamiento y control que le fue prescrito a la persona trabajadora con discapacidad.</p>
Discapacidad Intelectual	Se caracteriza por presentar dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida diaria. Las deficiencias asociadas con esta discapacidad son de tipo cognitivo, porque limitan significativamente	a) Realizar el análisis e identificación precisa de las potencialidades de la persona, mediante asesoría interna o externa, para asegurar la asignación de tareas prácticas y cumplibles.

	tanto el funcionamiento intelectual como la conducta adaptativa, expresada en habilidades de adaptación conceptual, social y práctica.	<p>b) Ofrecer supervisión y/o acompañamiento en aquellas actividades que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad</p> <p>c) .La instrucción de actividades debe transmitirse mediante una comunicación clara, precisa y sencilla; incluso, se deben utilizar ejemplos demostrativos.</p>
Discapacidad Visual	Se caracteriza por presentar dificultad en la movilidad, la orientación y la percepción visual. Las deficiencias asociadas con este tipo de discapacidad se relacionan con la pérdida del sentido de la vista, que provoca ceguera, o la debilidad visual significativa.	<p>a) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de las computadoras (lector de pantalla Jaws), para personas con limitaciones visuales.</p> <p>b) Asegurar el desplazamiento de la persona dentro de las instalaciones del Conapred, mediante la identificación de los espacios con señalética de alto relieve, contraste en sistema Braille.</p> <p>c) Proporcionar impresiones en sistema Braille de los materiales de trabajo.</p>
Discapacidad Auditiva	Se caracteriza principalmente por la pérdida en la capacidad de escuchar, lo que limita la comunicación con su entorno. Puede existir ausencia de lenguaje, pero	<p>a) Establecer pautas de facilidad en la comunicación interpersonal: hablar claramente, despacio, utilizar palabras o frases sencillas, evitar mascar</p>

	<p>algunas personas pueden expresarse oralmente. También, pueden leer los labios o usar audífonos, para recibir los mensajes, además de utilizar la Lengua de Señas Mexicana como su principal medio de comunicación. Las deficiencias asociadas con este tipo de discapacidad se relacionan con la pérdida total de la audición (sordera total) o una disminución significativa de la misma (hipoacusia).</p>	<p>chicle o taparse la boca mientras se lean los labios, escribir los mensajes y confirmar que han sido comprendidos, entre otras.</p> <p>b) Evitar actividades que impliquen la necesidad de comunicación con el público.</p> <p>c) Proporcionar capacitación en interpretación básica de la Lengua de Señas Mexicana, para el personal que tendrá trato directo con la persona trabajadora con discapacidad.</p>
--	--	--

COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

26. Seguimiento y evaluación de la estrategia de inclusión.

Para la realización del seguimiento y la evaluación de la estrategia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, se creará un Comité de Seguimiento y Evaluación que estará integrado por una persona representante de cada una de las Unidades Administrativas que conforman el grupo directivo, acorde con la estructura orgánica, y una representante de la Presidencia del Conapred, así como las personas trabajadoras con discapacidad que el Comité designe como invitadas, considerando al menos una y sin exceder al número de representantes de las unidades administrativas que integran el grupo directivo. Dicho comité será presidido por la persona que ocupe la Subdirección de Recursos Humanos.

27. Funciones del Comité de Seguimiento y Evaluación.

Las principales funciones del Comité estarán orientadas a:

- 27.1. Elaborar el programa de trabajo anual alineado al objetivo y contenido de la presente política.
- 27.2. Revisar y evaluar periódicamente los alcances, oportunidades y retos de la estrategia de inclusión laboral con miras a fortalecer la capacitación,

- promoción y/o permanencia de todas las personas trabajadoras con discapacidad.
- 27.3. Revisar, evaluar y actualizar periódicamente los requerimientos de accesibilidad, acciones afirmativas, clima laboral, tipo de acompañamiento, actividades laborales asignadas, entre otros.
 - 27.4. Definir e integrar los Planes de Ajustes Razonables individualizados, así como el procedimiento que contemple la solicitud de elaboración del plan, sus criterios de aplicación, la participación de las personas trabajadoras con discapacidad en el diseño del mismo, el mecanismo de revisión de los ajustes, en caso de no haber acuerdo en cuanto a su aplicación o adopción, entre otros aspectos.
 - 27.5. Proponer las garantías mínimas de apoyo para la inclusión de cada persona trabajadora con discapacidad, en coordinación con las organizaciones intermediarias, el área de adscripción y la persona trabajadora con discapacidad.
 - 27.6. Proponer la incorporación de cursos sobre la sensibilización y concienciación hacia la discapacidad, en el Programa Anual de Capacitación del Conapred.
 - 27.7. Revisar y validar los contenidos de los cursos sobre la sensibilización y concienciación hacia la discapacidad.
 - 27.8. Determinar las pautas para difundir sus derechos entre las personas trabajadoras con discapacidad y verificar el cumplimiento de los mismos.
 - 27.9. Turnar a la autoridad o instancia competente aquellos casos en los que se denuncie violación al derecho a la protección contra la explotación y el trabajo forzoso.
 - 27.10. Establecer un porcentaje de la plantilla laboral, mediante el cual se determine el número de personas con discapacidad que debe laborar en el Conapred. En ningún caso, dicho porcentaje podrá ser menor al 5% del total de personal con plaza presupuestal, plaza eventual y prestadores de servicios profesionales por honorarios.
 - 27.11. Rendir un Informe Anual de Resultados a la Presidencia del Conapred en la segunda quincena del mes de julio de cada año, que dé cuenta de las acciones realizadas por el Comité, con la finalidad de informar a la Junta de Gobierno del Conapred.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. La presente Política entrará en vigor al día siguiente al de su aprobación por la Junta de Gobierno del Conapred.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones internas del Conapred que se opongan a los presentes Lineamientos.

TERCERO. El Comité estará facultado para expedir la normativa a la cual se sujetará en el desarrollo de sus funciones, misma que deberá ser enviada a la Presidencia del Conapred, para su firma de autorización, la que a su vez remitirá a la Junta de Gobierno de dicho Consejo, para su aprobación.